

## **МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В АО «ШАДРИНСКИЙ АВТОАГРЕГАТНЫЙ ЗАВОД»**

В статье определены роль молодежной политики на предприятии, основные направления работы заводской молодежи. Значительное место в статье уделено вопросу адаптации молодых сотрудников на предприятии, раскрыто значение наставничества в современных условиях в рамках АО «ШААЗ».

**К л ю ч е в ы е с л о в а :** молодежь, союз молодежи, адаптация, наставничество.

*М. Nekrasova*

## **THE YOUTH POLICY OF THE ENTERPRISE «SHADRINSK AUTO AGGREGATE PLANT»**

The article defines the role of youth policy at the enterprise and the basic work directions of the factory youth. A significant place is given to the adaptation of young employees at the enterprise and the value of tutorship in modern conditions at the enterprise «Shadrinsk Auto Aggregate Plant».

**K e y w o r d s :** the youth, the union of the youth, adaptation, tutorship.

АО «Шадринский автоагрегатный завод» (далее – АО «ШААЗ») – это крупное предприятие с 75-летней историей, своими традициями и культурой. По состоянию на начало 2016 г. АО «ШААЗ» выпускает более 200 наименований продукции для автосборочных предприятий России, ближнего и дальнего зарубежья, а также для поставки на рынок запасных частей.

Наряду с развитием производства, внедрением современных технологий и выпуском новой конкурентоспособной продукции важное место в деятельности АО «ШААЗ» занимают реализация социальных программ, молодежная политика. Расходы на различные социальные программы за 2015 г. составили около 40 млн руб. В настоящее время в АО «ШААЗ» работает 563 молодых специалиста в возрасте до 35 лет (24,5 % от общей численности персонала).

АО «ШААЗ» относится к стабильно работающим предприятиям. Предприятие создает новые рабочие места, предоставляет возможность трудоустройства выпускникам учебных заведений. Так, в 2016 г. было принято на завод 101 молодой человек, из них: 26 выпускников ПУ, 23 выпускника вузов, со средним и средним неполным образованием – 52 человека.

Для реализации молодежной политики АО «ШААЗ», для объединения творческой молодежи и для решения конкретных проблем молодых работников действует Союз молодежи, который был создан в 2003 г. Он осуществляет свою деятельность при непосредственной поддержке администрации завода и профсоюзной организации АО «ШААЗ».

Все работники до 35 лет, трудоустраивающиеся на завод, автоматически становятся членами Союза молодежи. Высшим органом Союза молодежи является общее собрание членов Союза, в котором принимают участие делегаты от структурных подразделений завода. Общее собрание членов созывается не реже одного раза в год. На собрании избирается Совет молодежи. Совет состоит из 10 человек и возглавляется председателем Союза молодежи.

Совет молодежи разрабатывает мероприятия в рамках молодежной политики предприятия. Основными задачами Союза молодежи являются адаптация в трудовых коллективах, выявление творческой молодежи.

В самом широком смысле адаптация – процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды [2, с. 169]. Молодые специалисты при поступлении на предприятие сталкиваются со всеми сторонами производственной адаптации: приспособление к содержанию работы, условиям труда и его организации, овладение профессиональными навыками. Необходимо в первые три месяца работы молодых работников пристально уделять им внимание, т. к. не всегда фактические условия труда совпадают с их ожиданиями в выбранной профессии.

Союз молодежи организует ежегодный корпоративный конкурс «Молодая семья». В конкурсе принимают участие семьи, где как минимум один из супругов является работником завода и при этом не достиг 35-летнего возраста.

Совет молодежи организует праздники ко Дню защиты детей, поздравления первоклассников – детей заводчан – в День знаний. Ежегодно проводится праздник День молодежи. Он организуется либо в форме туристического слета, либо конкурса шашлыков, либо мини-спартакиады (бадминтон, футбол, прыжки в длину) между командами структурных подразделений.

Молодежь завода шефствует над захоронением немцев, интернированных в Шадринск в годы Великой Отечественной войны, а также захоронением у Поклонного креста в пригороде Шадринска. Члены Союза молодежи входят в состав Общественной молодежной палаты при Шадринской городской Думе.

Учебный центр АО «ШААЗ» отбирает молодых специалистов со стажем работы на заводе до трех лет и направляет их в Технический университет УГМК в Верхнюю Пышму для прохождения программы «Профессиональный старт» с целью расширения профессиональных знаний, формирования способностей и закрепления навыков.

АО «ШААЗ» выделяет денежные средства для оплаты договоров обучающихся молодых работников завода по целевому направлению. В работе молодых специалистов период адаптации – серьезный момент, многие испытывают неуверенность и страх, столкнувшись с рабочими ситуациями на местах в коллективах.

Правильно организованная программа адаптации молодых работников позволяет повысить их мотивацию к работе на новом рабочем месте. Процесс адаптации способствует формированию положительного отношения новых работников к предприятию, их приверженности к предприятию в будущем.

Работа с молодыми специалистами предусматривает их адаптацию к условиям производственной деятельности, успешное освоение профессии. Адаптация молодых специалистов проходит на заводе и в форме работы с наставником.

На АО «ШААЗ» наставничество приобрело широкое развитие. Оно как важная составляющая процесса профессиональной адаптации регулируется Положением о наставничестве в АО «ШААЗ». Наставничество – процесс формирования желательных образцов

поведения обучаемого в соответствии с установленными стандартами работы и требованиями организации [1, с. 105].

Наставник без отрыва от основной производственной деятельности осуществляет обучение своих подопечных. Основное преимущество наставничества заключается в индивидуальном подходе к ученикам. Наставники помогают осваивать основные требования профессии. Метод наставничества используется на заводе для рабочих профессий (2–3 разряда).

Важная роль в наставничестве отводится психолого-педагогической готовности стажистов-наставников: уровню их коммуникативной готовности, знанию основ мотивации рабочих, умению тактично и убедительно оценивать результаты выполненной стажерами работы. Наставниками назначаются высококвалифицированные работники из числа инструкторов производственного обучения, имеющих образование не ниже среднего профессионального и стаж работы по профессии не менее трех лет. Учебный центр завода определяет наставников совместно с начальниками цехов. Ежегодно Учебный центр направляет наставников для прохождения специальных курсов в Технический университет УГМК в Верхнюю Пышму в Школу преподавателей-наставников, консультантов.

Период наставничества определяется сроком в три месяца. За каждым наставником закрепляют не более двух молодых специалистов на весь период обучения.

Благодаря наставничеству повышается качество обучения молодых специалистов основам профессии, происходит знакомство работников с традициями предприятия, правилами корпоративной культуры. После окончания периода наставничества молодые работники проходят аттестацию на подтверждение квалификационного разряда в форме тестирования.

Таким образом, наставничество направлено на быструю адаптацию молодых сотрудников к самостоятельной работе, понимание и повышение престижа рабочих специальностей.

В заводской газете «Автоагрегат» периодически ведется рубрика «Я – молодой!», в которой публикуются материалы о деятельности молодежи в структурных подразделениях, обсуждаются вопросы производственного и социального характера.

На АО «ШААЗ» учреждена заводская премия, ее лауреатами могут стать и молодые работники по следующим направлениям:

- в области производства (для рабочих специальностей);
- в области управления организации производством (для руководителей и специалистов);
- в области технического развития;
- в области инновационной деятельности и изобретательности (для руководителей и специалистов).

Премия предназначена для поощрения работников предприятия за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, разработку мероприятий по повышению эффективности производства, имеющих наибольший подтвержденный экономический эффект от внедрения предложения в производственный процесс.

Можно сделать вывод о том, что работа с молодежью на АО «ШААЗ» направлена на профессионально-трудовое развитие молодых сотрудников, создание условий для творческой самореализации талантливой молодежи.

Необходимо понимать следующее: чтобы предприятию иметь конкурентные преимущества в будущем, нужно готовить молодые кадры, начиная от их целевого обучения в профессиональных образовательных организациях, предпрофессионального, а затем и профессионального сопровождения, воспитывая, таким образом, эффективного конкурентоспособного специалиста.

### Список литературы

1. Магура М. И., Курбатова, М. Б. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2002. – 192 с.

2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.